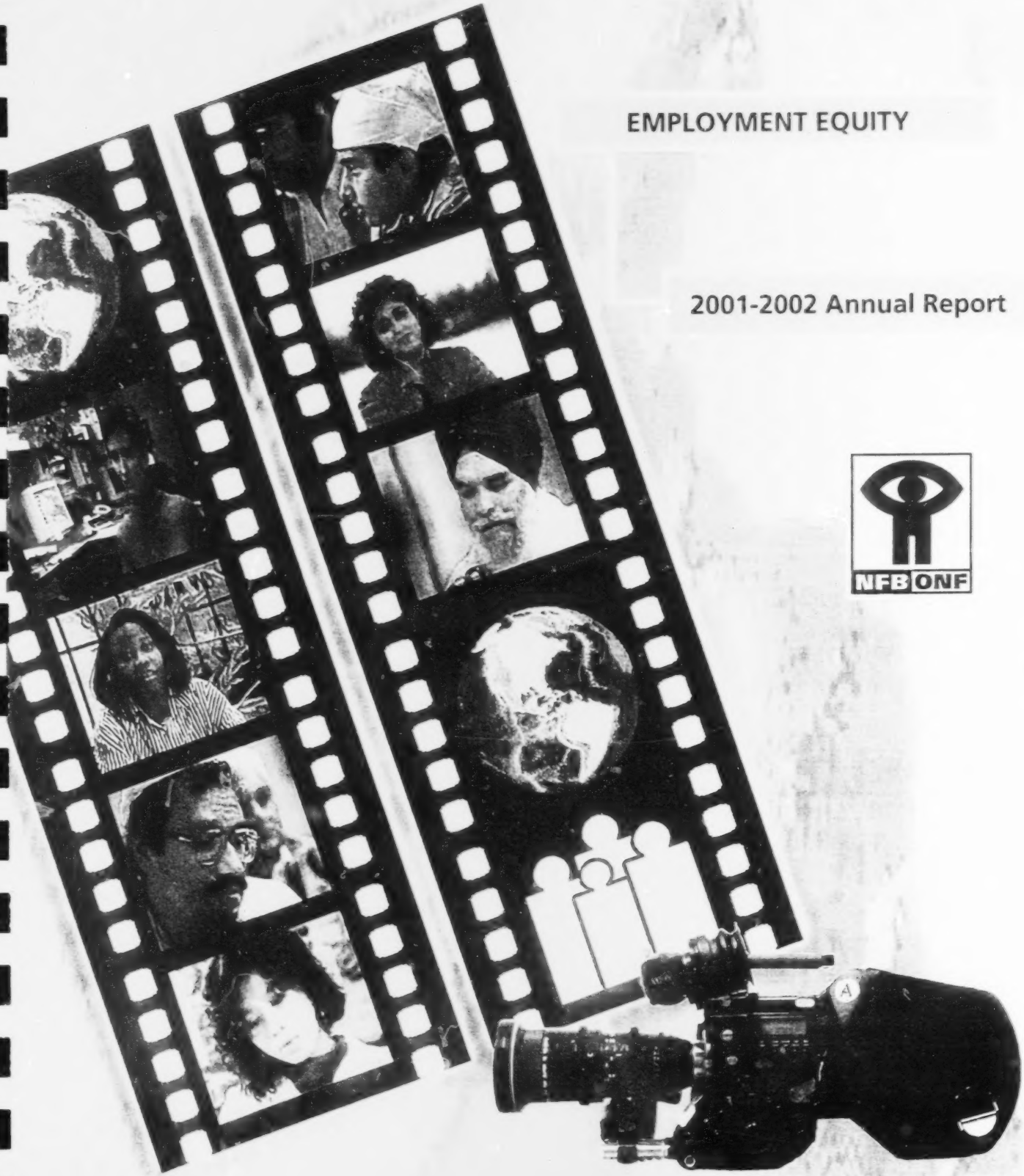
National Film Board of Canada



EMPLOYMENT EQUITY

2001-2002 Annual Report

NFB ONF

National Film Board of Canada

EMPLOYMENT EQUITY

2001-2002 Annual Report

September 2002

Context

For the NFB, 2001-2002 was a year of repositioning with regard to its strategic orientations, its way of operating and its structure. In late spring 2001, the Government Film Commissioner and Chairperson of the National Film Board undertook an intensive round of coast-to-coast consultations with the film community, the people of Canada and NFB staff. These consultations were part of a reflection on the role that a public institution such as the NFB should play in today's audiovisual landscape.

The advent of a strong film, television and new media industry, the impact of the government's major budget cuts of the mid-90s, a technological revolution and a media explosion require the NFB to evolve, and to adjust its trajectory. The current societal upheavals and the transformation of Canadian society are also at the heart of the NFB's concerns, since its mandate is to serve as a beacon to the social and cultural conscience of Canadians through audiovisual works that reflect the major issues of the society.

These consultations thus contributed to developing and implementing a program to ensure that the NFB plays an essential cultural and social role in the Canadian audiovisual landscape. In January 2002, the NFB published its new strategic plan for 2002-2006. In it, the NFB restated its mission, which is "to produce and distribute distinctive, culturally diverse, challenging and relevant audiovisual works that provide Canada and the world a unique Canadian perspective."

While the NFB had been working with culturally diverse filmmakers for many years, our strategic plan clearly highlights the emphasis to be placed on promoting cultural diversity with a view to fostering tolerance, mutual understanding and social cohesion. It sets forth clear priorities for cultural diversity and employment equity and proposes innovative strategies to translate them into action.

One of the six broad goals of this new plan is to "make the NFB a better and more relevant reflection of Canadian society." Cultural diversity is an integral part of the major strategies of the NFB, as it relates to programming and to supporting and developing emerging filmmakers, but the NFB has also made it a specific strategy to ensure that measures and mechanisms are put in place to accomplish its objectives.

Statutory requirements

In 1999-2000, the NFB had completed all of the major steps required to comply with the *Employment Equity Act* and the Canadian Human Rights Commission had confirmed in its final audit report in February 2000 that the NFB had fulfilled all of its undertakings and was in full compliance with the requirements of the Act.

In 1999, the NFB drew up a three-year action plan in consultation with representatives of its unionized and non-unionized staff, and since then has concentrated its efforts on applying strategies to achieve the objectives it had set itself. This planning cycle has now been completed. The new cycle will cover the same period as the NFB's new strategic plan, which runs from 2002 to 2006.

It is therefore based on the new commitments of this strategic plan that a new action plan specific to employment equity and cultural diversity in the NFB's audiovisual production will be developed in the course of the year. The Board's emphasis on employment equity is not limited to its staff, but also takes in all those who carry out its mandate, including freelance filmmakers and temporary production staff. It goes without saying that the NFB also sees the subjects dealt with on-screen as being of paramount importance, so that the entire institution mirrors Canadian society.

Analysis of the situation

The NFB considers that it is through its role as a public producer that it has the most impact on the development of attitudes towards diversity within Canadian society. Accordingly, the NFB has for many years been committed to production programs reflecting Canadian diversity and has endeavoured to have that reality presented by artists of all origins so that diverse ways of perceiving the world were included in its production.

A large percentage of those who carry out the NFB's mandate are not part of its workforce as defined by the *Employment Equity Act*, because they often work as freelancers or as less-than-three-months temporary employees. For this reason, the sections below present both the NFB's commitment and accomplishments based on the requirements of the *Employment Equity Act*, and based on our mandate to reflect the diversity of Canadian society on screen and behind the scenes.

1. Employment

First of all, we will look at the situation in terms of employment as defined by the Act. It is particularly difficult this year to draw conclusions based on the situation at March 31, 2002, given that the NFB was in the middle of a restructuring period at that time, following the new orientations set out in the 2002-2006 strategic plan.

As at March 31, 2002, the NFB had 439 continuous and three-months-or-more temporary employees, or 25 less than one year earlier. Women accounted for 60.8% of the NFB's continuous and three-months-or-more temporary workforce, members of visible minorities 7.1%, Aboriginal people 1.4%, and persons with disabilities 1.4% (Table 1). The representation of the different groups within the NFB remained relatively stable in relation to the previous year, despite high staff turnover. Because of the nature of its operations, there is a high turnover rate each year at the NFB in relation to its workforce as a whole. In 2001-2002, the NFB hired nearly 75 persons for three-months-or-more temporary contracts, and nearly one hundred persons left the NFB, in the vast majority of cases because their contracts had expired. This way of operating, specific to the film industry, should be taken into account when examining the hiring and separation rates.

Representation by province – A breakdown by province shows that women's representation stood at over 50% in all provinces where the NFB has offices (Table 2). Given the small number of employees in each of the three other designated groups, a breakdown by province has not been provided for them, except for Quebec (Table 3).

Recruitment – Of the persons recruited, 62.8% were women, 4.1% Aboriginal people, 1.4% persons with disabilities, and 5.5% members of visible minorities. These results were excellent for women and Aboriginal people but were under the NFB's objectives for persons with disabilities and members of visible minorities (Table 6).

Promotion – The share of promotions obtained by each designated group varies enormously from one year to another because of the small numbers involved. In 2001-2002, 14 persons were promoted, including 7 women, 1 Aboriginal person and 2 members of visible minorities (Table 7).

Departures – Terminations of Aboriginal people (3.1%) and persons with disabilities (2.0%) slightly exceeded their internal representation rate (Table 8). However, it should be noted that they are very small numbers and that in all cases, these departures were the result of the expiry of contracts filled to meet temporary needs.

The representation of each designated group is examined in greater detail below.

a) Women

Women's representation on the labour market in the types of occupations found at the NFB and in the segments from which it draws its workforce is 53.8% according to the 1996 Census. Women continue to be well represented at the NFB overall (60.8% of the workforce). Their

representation by occupational group is also very good, except in the "Middle and Other Managers" group, where they are somewhat under-represented in relation to the external workforce. Succession in this group will be the focus of special efforts on the part of NFB management (Table 4).

b) Aboriginal people

The representation of Aboriginal people at the NFB remained stable at 1.4% (or 6 persons). According to the 1996 Census, Aboriginal people represent 0.7% of the workforce for the types of occupations found at the NFB and the areas from which it draws its workforce. They are present in the "Professionals," "Semi-professionals and Technicians," Administrative Personnel" and "Office Personnel" groups, which are all occupational groups where we have a significant number of employees. Although the representation of Aboriginal people at the NFB is currently equitable as defined by the Act, the NFB wishes to increase the number of Aboriginal people it employs and continues to take measures in this regard.

c) Persons with disabilities

The representation rate for persons with disabilities at the NFB was 1.4% (or 6 persons) at the end of March 2002. Their external representation rate is still based on the 1991 Census and stands at 2.9% for the occupational groups found at the NFB and the geographic areas from which it draws its workforce. A significant gap remains to be bridged to match the external representation rate. Although we have made progress since 1997, it will not be enough to reach our objectives for 2005, as set out in our plan. We are considering other strategies to meet these objectives.

d) Members of visible minorities

The representation rate for members of visible minorities at the NFB remained stable in relation to the previous year, standing at 7.1% of our workforce (or 31 persons) at March 31, 2002. During the period, there was a 5.5% recruitment rate for this group and a 5.1% termination rate.

According to the 1996 Census, the representation rate for members of visible minorities for the types of occupations available at the NFB and the geographic areas from which it draws its workforce is 6.2%. Overall, the representation of visible minorities at the NFB is adequate in relation to their external availability, but this could change with the data from the next Census. Their representation by occupational group is also adequate, with higher representation than availability in the "Professionals" and "Semi-professionals" groups and slightly lower representation in the "Administrative Personnel" and "Office Personnel" groups.

The NFB intends to maintain its annual recruitment objectives and pursue its professional development strategies for members of visible minorities in order to increase their presence in the NFB workforce and provide a qualified succession pool for management positions.

2. Cultural diversity on screen and behind the scenes

A number of initiatives have been implemented during the past decade in the areas of production, marketing and promotion of films dealing with cultural diversity and Aboriginal people. These activities have enabled us to strengthen ties with representatives of various communities. During recent years, the NFB has built on these accomplishments, increasing its commitment to reflect the largest possible number of cultural voices from ethnic groups in Canada. The following is an overview of our achievements in the realm of film production for 2001-2002.

During this period, works directed by women represented 36% of the NFB's production of original audiovisual works and 38% of versions. Works directed by cultural diversity filmmakers represented 16% of our production. These works were made within the framework of the regular production program and as part of special programs set up during the last decade to assist Aboriginal and cultural diversity filmmakers to take their rightful place in our national cinema.

Team and program dedicated to cultural diversity – In 1996, the English Program mandated a special team of producers to stimulate production of films by filmmakers belonging to under-represented cultural communities and foster the development of new talent from these communities. In the late 90s, the French Program also started its cultural diversity program, with activities aimed at promoting the growth and consolidation of the visible minority filmmaking community.

Program and competition for Aboriginal filmmakers – Aboriginal people have access to the NFB's production structure through special programs such as the English Program's *Aboriginal Filmmaking Program,* under which 22 films have been completed since June 1996, and the French Program's *Cinéastes autochtones* competition, which in 2001-2002 enabled a fifth film by an Aboriginal filmmaker to begin production. Other films on or by Aboriginal people are produced as part of the NFB's regular program.

Professional development assistance programs – The French and English Programs also manage special training assistance programs for members of visible minorities, as well as Aboriginal people and persons with disabilities who wish to increase their technical knowledge or become more familiar with a field related to film or video production. In 2001-2002, the NFB invested $230,000 in these special programs, which gave over a hundred individuals from these groups the opportunity to take training in the form of workshops or internships in different film crafts.

Assistance and advice for emerging filmmakers – The NFB also helps to bring to fruition many projects put forward by emerging filmmakers who are part of these groups through its programs *Aide au cinéma indépendant – Canada (ACIC)* and the *Filmmaker Assistance Program (FAP)* by providing equipment loan services and film processing, printing, transfer and postproduction services. The services also include advice on different aspects of making a film. These programs are open to all emerging filmmakers.

Qualitative Measures

The following are some examples of initiatives undertaken or continued in 2001-2002 to make the NFB an institution that mirrors Canadian society. A number of these initiatives are found on our Internet site, which has a section devoted to cultural diversity for both the English and French Programs to provide information about our activities, films in production and professional development programs.

In recent years, the NFB has launched different competitions with the goal of promoting the development of new talent from culturally diverse communities. The winners of these contests come to the NFB to make a documentary film.

Nouveaux regards – The French Program's cultural diversity initiative continued with the release of a film entitled *Comme une odeur de menthe (A Scent of Mint)* by Pierre Sidaoui, and the launching of a new competition called "Nouveaux regards," aimed at fostering the emergence of visible minority filmmakers by providing them with a space that lends itself to the creation and development of their documentary projects. The NFB selected three filmmakers who have begun to develop their projects.

Reel Diversity – The English Program's Reel Diversity competition, an initiative of the NFB's Toronto production centre begun in 1998, first expanded to the production centre for the Quebec and Altantic regions with an initial edition of the competition in 2000-2001 and a second in 2001-2002. During the spring of 2002, the NFB launched a national edition of the contest, selecting five winners in various regions of Canada. This initiative gives five young filmmakers of colour the opportunity to make a 40-minute documentary in English, which will be telecast on CBC Newsworld and Vision TV.

Open House – At the Toronto, Montreal and Vancouver Production Centres, the English Program also organizes an annual Open House day for emerging filmmakers from visible minority communities. This participative cultural diversity event enables filmmakers to familiarize themselves with NFB programs, meet producers and network.

Meeting on cultural diversity in documentary filmmaking – In January 2001, the French Program cultural diversity team organized an information and discussion session with community stakeholders on the concerns, initiatives and resources available for visible minority filmmakers and craftspersons who wish to become involved in the documentary film production sector.

Meeting television programmers – A meeting with those in charge of programming for the main television channels was organized in Montreal by the English Program cultural diversity team. The meeting provided a forum for 80 emerging filmmakers, most of whom were from ethno-cultural communities, to converse with the people who order, telecast and finance documentaries in Canada. This new initiative was a great success. The NFB covered the participation costs for the visible minority filmmakers.

Support for festivals and conferences on cultural diversity - This year, our leadership role is also evident in our increased support for festivals and conferences. For instance, the Government Film Commissioner and Chairperson of the NFB gave a keynote address to a national forum organized by the Centre for Research-Action on Race Relations in Montreal. A number of NFB staff members also took part in this forum and two of its producers sat on panels. While we support festivals focused on minority filmmaking such as the First Peoples' Festival and Journées du cinéma africain et créole in Montreal, we have also promoted diversity filmmaking within mainstream culture. For instance, Alison Duke's *Raisin' Kane: A Rapumentary* collected the HBO Documentary Prize, with a cash value of $5000, at the Urbanworld Film Festival in New York.

First feature film in Inuktitut – The efforts made by the NFB to support the expression of a rich cultural heritage have been rewarded by critical acclaim and the box-office popularity of *Atanarjuat the Fast Runner*, by Zacharias Kunuk. This NFB coproduction, the first feature film made in the Inuktitut language, was a resounding success.

Recognition of an NFB filmmaker – The lifetime achievement of Alanis Obomsawin also gained more recognition, this time via the Dr. Bernard Chagnan Assiniwi Award, given at the First Peoples' Festival, LAND inSIGHT.

Hiring strategies – In relation to employment, we pursued the strategies set out in our 1999-2002 action plan, targeting hiring for the most part. The NFB continued to systematically send job offers to organizations associated with the different designated groups. We paid special attention to the applications of persons belonging to designated groups and invited to interviews those who met the requirements of posted positions. For the fifth year in a row, we reserved our summer jobs for members of visible minorities, Aboriginal people and persons with disabilities. This initiative enabled six students from these groups to gain experience at the NFB and make themselves known to managers. A number of students maintain their ties with the NFB through part-time work during the school year. Every year, this succession initiative enables us to discover new talent from under-represented groups.

An inclusive working environment – We provided specialized equipment to meet the needs of two persons with disabilities. We also took steps with the building owner to upgrade some entrances at our operational headquarters and to better identify reserved parking spots. Other improvements are planned and we are following this matter closely. We also took advantage of major renovations at our Toronto office to ensure that the plans met accessibility standards for persons with disabilities and that our new mediatheque is fully wheelchair-accessible.

Management support – We obtained a firm commitment from the NFB Management Committee concerning more aggressive strategies to reach our employment equity objectives. These strategies will be integrated into our action plan for 2002-2006. Each branch director is accountable for the attainment of these objectives. A number of individual and group meetings have been organized to obtain the support of managers and these meetings should continue next year.

Strategic directions and awareness-raising – Finally, cultural diversity was one of the nine major themes of a broad consultation exercise undertaken in June by the Government Film Commissioner and Chairperson of the NFB. These consultations took the form of meetings, forums and a three-day symposium that brought together nearly a hundred employees and guests from the film industry. Discussions on cultural diversity, as reflected both in our films and our workforce, provided food for thought on our strategic directions, but also raised awareness among our staff of the emphasis placed by the NFB on cultural diversity and of the fact that at the NFB, cultural diversity extends beyond filmmakers, to our production teams, craftspersons and administrative staff, so that the entire institution mirrors Canadian society.

TABLES

1. Total Number of Employees (Continuous and Three-Months-or-More Temporary) and Breakdown by Designated Group as at March 31, 2002

2. Breakdown of Men and Women on NFB Workforce by Province as at March 31, 2002

3. Representation of Members of Designated Groups (other than Women) by Province and in the Total NFB Workforce as at March 31, 2002

4. Number of Employees by Occupational Group and Designated Group as at March 31, 2002

5. Breakdown of Employees by Salary Range and Designated Group as at March 31, 2002

6. Number and Percentage of Employees Hired in 2001-2002 by Designated Group

7. Employees Promoted in 2001-2002 by Designated Group

8. Employees Terminated in 2001-2002 by Designated Group

Table 1: Total Number of Employees (Continuous and Three-Months-or-More Temporary) and Breakdown by Designated Group as at March 31, 2002

	Total	Men	Women	Aboriginal People	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
Number of employees	439	172	267	6	6	31
% - Employees	100%	39.2%	60.8%	1.4%	1.4%	7.1%

Table 2: Breakdown of Men and Women on NFB Workforce by Province as at March 31, 2002

Province	Total Number	Men Number	Men %	Women Number	Women %
N.S.	7	2	28.6%	5	71.4%
N.B.	2	0	0%	2	100.0%
Quebec	366	149	40.7%	217	59.3%
Ontario	25	6	24.0%	19	76.0%
N.C.R.*	6	2	33.3%	4	66.7%
Manitoba	13	6	46.2%	7	53.8%
Alberta	7	2	28.6%	5	71.4%
B.C.	13	5	38.5%	8	61.5%
Total	439	172	39.2%	267	60.8%

***National Capital Region**

Table 3: Representation of Members of Designated Groups (other than Women) by Province and in the Total NFB Workforce as at March 31, 2002

Province	Total	Aboriginal People		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
		Number	%	Number	%	Number	%
N.S.	7	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
N.B.	2	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Quebec	366	6	1.6%	4	1.1%	23	6.3%
Ontario	25	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
N.C.R. *	6	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Manitoba	13	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Alberta	7	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
B.C.	13	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
Canada	439	6	1.4%	6	1.4%	31	7.1%

*** National Capital Region**

Note: For reasons of confidentiality, we are unable to provide the number of members in each designated group in provinces other than Quebec, given the limited number of employees in each province.

Table 4: Number of Employees by Occupational Group and Designated Group as at March 31, 2002

Occupational Groups	All Employees	Men		Women		Aboriginal People		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
		Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
Senior Managers	9	5	55.6%	4	44.4%	0	0%	0	0%	0	0%
Middle and Other Managers	22	16	72.7%	6	27.3%	0	0%	0	0%	2	9.1%
Professionals	161	74	46.0%	87	54.0%	2	1.2%	2	1.2%	15	9.3%
Semi-professionals and Technicians	67	43	64.2%	24	35.8%	2	3.0%	1	1.5%	5	7.5%
Supervisors	6	4	66.7%	2	33.3%	0	0%	0	0%	0	0%
Admin. and Senior Clerical Personnel	97	11	11.3%	86	88.7%	1	1.0%	1	1.0%	4	4.1%
Clerical Personnel	70	12	17.1%	58	82.9%	1	1.4%	1	1.4%	4	5.7%
Semi-skilled Manual Workers	7	7	100.0%	0	0%	0	0%	1	14.3%	1	14.3%
Total	439	172	39.2%	267	60.8%	6	1.4%	6	1.4%	31	7.1%

Table 5: Breakdown of Employees by Salary Range and Designated Group as at March 31, 2002

Salary Ranges	All Employees	Men		Women		Aboriginal People		Persons with Disabilities		Members of Visible Minorities	
		Number	%	Number	%	Number	%	Number	%	Number	%
$15,000 - $19,999	7	3	42.9%	4	57.1%	0	0%	0	0%	1	14.3%
$20,000 - $24,999	4	0	0%	4	100.0%	0	0%	0	0%	1	25.0%
$25,000 - $29,999	8	2	25.0%	6	75.0%	2	25.0%	0	0%	0	0%
$30,000 - $34,999	30	7	23.3%	23	76.7%	0	0%	2	6.7%	4	13.3%
$35,000 - $37,499	49	7	14.3%	42	85.7%	1	2.0%	1	2.0%	2	4.1%
$37,500 - $39,999	46	13	28.3%	33	71.7%	1	2.2%	0	0%	3	6.5%
$40,000 - $44,999	49	14	28.6%	35	71.4%	1	2.0%	0	0%	4	8.2%
$45,000 - $49,999	56	26	46.4%	30	53.6%	0	0%	0	0%	4	7.1%
$50,000 - $59,999	63	29	46.0%	34	54.0%	0	0%	1	1.6%	1	1.6%
$60,000 - $69,999	55	25	45.5%	30	54.5%	0	0%	1	1.8%	5	9.1%
$70,000 - $84,999	50	31	62.0%	19	38.0%	1	2.0%	1	2.0%	4	8.0%
$85,000 & more	22	15	68.2%	7	31.8%	0	0%	0	0%	2	9.1%
Total	439	172	39.2%	267	60.8%	6	1.4%	6	1.4%	31	7.1%

Note: These scales also cover part-time employees. This is true, in particular, of fifteen individuals in the three lowest salary ranges.

Table 6: Number and Percentage of Employees hired in 2001-2002 by Designated Group

	Total	Men	Women	Aboriginal People	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
Number of employees	73	29	44	3	1	4
% - Employees	100%	39.7%	60.3%	4.1%	1.4%	5.5%

Table 7: Employees Promoted in 2001-2002 by Designated Group

	Total	Men	Women	Aboriginal People	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
Number of employees	14	7	7	1	0	2
% - Employees	100%	50%	50%	7.1%	0%	14.3%

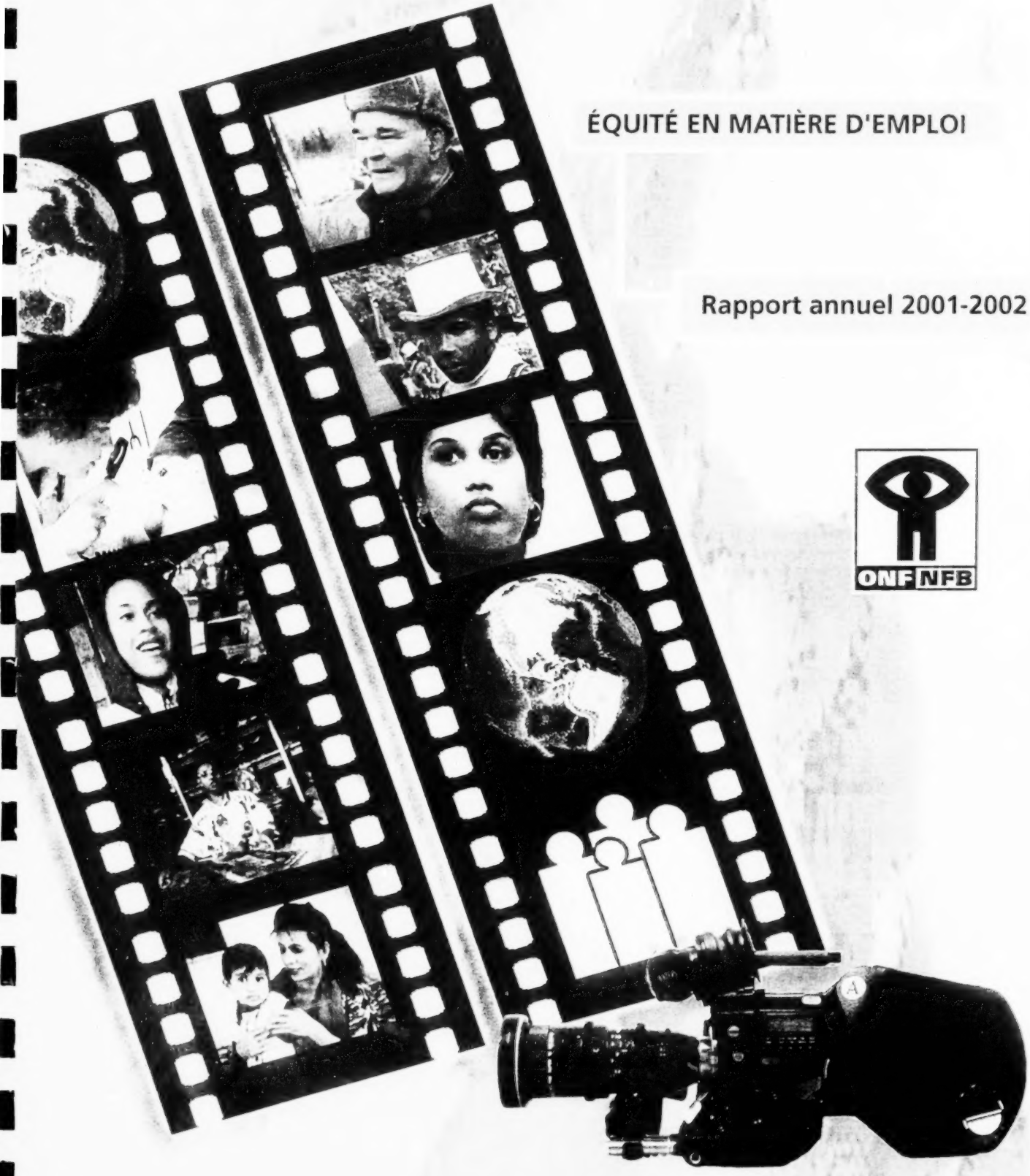
Table 8: Employees Terminated in 2001-2002 by Designated Group

	Total	Men	Women	Aboriginal People	Persons with Disabilities	Members of Visible Minorities
Number of employees	98	45	53	3	2	5
% - Employees	100%	45.9%	54.1%	3.1%	2.0%	5.1%

Office national du film du Canada

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Rapport annuel 2001-2002



Office national du film du Canada

ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Rapport annuel 2001-2002

Septembre 2002

Contexte

L'année 2001-2002 a été une année de repositionnement pour l'ONF, tant au plan de ses orientations que de son mode de fonctionnement et de sa structure. Dès la fin du printemps 2001, le commissaire du gouvernement à la cinématographie et président de l'Office national du film entreprend une série de consultations intensives à l'échelle nationale, tant dans le milieu du cinéma qu'auprès de la population canadienne et du personnel de l'ONF. Ces consultations font partie d'un questionnement sur le rôle qu'une institution publique comme l'ONF doit jouer dans le paysage audiovisuel d'aujourd'hui.

L'avènement d'une solide industrie du cinéma, de la télévision et des nouveaux médias, l'impact des coupures budgétaires imposées par le gouvernement au milieu des années 90, la révolution technologique de même qu'une explosion de nouveaux médias obligent l'ONF à évoluer et à modifier sa trajectoire. Les bouleversements sociétaux actuels et la transformation de la société canadienne sont aussi au cœur des préoccupations de l'ONF dont le mandat est de servir de phare à la conscience sociale et culturelle des Canadiens par des œuvres audiovisuelles qui reflètent les grands enjeux de la société.

Ces consultations ont donc contribué à l'élaboration et la mise en place d'un programme visant à permettre à l'ONF de jouer un rôle essentiel tant sur le plan culturel et social que dans le paysage audiovisuel au Canada. À la fin septembre, le conseil d'administration approuve les nouvelles orientations générales de l'ONF. En janvier 2002, l'ONF publie son nouveau plan stratégique pour 2002-2006. L'ONF y réitère sa mission qui est de « produire et distribuer des œuvres audiovisuelles distinctives, audacieuses et pertinentes qui reflètent la diversité culturelle et qui présentent au Canada et au monde un point de vue authentiquement canadien ».

Bien que l'Office travaille depuis des années avec des cinéastes d'horizons culturels variés, notre plan stratégique énonce clairement l'importance à accorder à la promotion de la diversité culturelle en vue de favoriser la tolérance, la compréhension mutuelle et la cohésion sociale. Il énonce des priorités claires en matière de diversité culturelle et d'équité en matière d'emploi et propose des stratégies novatrices pour les concrétiser.

Un des six grands objectifs de ce nouveau plan est de « refléter davantage et de manière plus pertinente la société canadienne ». La diversité culturelle est une partie intégrante des stratégies majeures de l'ONF, tant au plan de la programmation que du soutien et du développement des cinéastes de la relève, mais l'ONF en fait aussi une stratégie spécifique pour s'assurer que des mesures et des mécanismes sont mis en place pour réaliser ses objectifs.

Exigences statutaires

Nous aimerions rappeler qu'en 1999-2000 toutes les étapes importantes pour nous conformer à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* avaient été franchies et que la Commission canadienne des droits de la personne nous a confirmé dans son rapport final de vérification en février 2000 que l'ONF avait pleinement rempli tous ses engagements et qu'il se conformait tout à fait à chacune des exigences de la *Loi*.

En 1999, nous avons élaboré un plan d'action de trois ans en consultation avec nos représentants syndicaux et des représentants du personnel non syndiqué et, depuis, nous avons concentré nos efforts sur la mise en place de stratégies pour l'atteinte des objectifs que nous nous sommes fixés. Ce cycle de planification est maintenant terminé. Le nouveau cycle correspond avec le nouveau plan stratégique de l'ONF qui s'étend de 2002 à 2006.

C'est donc à partir des nouveaux engagements de ce plan stratégique que nous développerons en cours d'année un nouveau plan d'action spécifique à l'équité en matière d'emploi et à la diversité culturelle dans notre production audiovisuelle. L'importance accordée par l'Office à l'équité en matière d'emploi ne se limite pas à son personnel mais englobe tous ceux et celles qui travaillent à la réalisation de son mandat, cinéastes pigistes et personnel temporaire de production. Il va sans dire que l'ONF accorde aussi une importance primordiale aux sujets traités à l'écran, de manière à ce que l'institution dans son ensemble soit à l'image de la société canadienne.

Analyse de la situation

L'ONF considère que c'est à travers son rôle de producteur public qu'il a le plus d'impact sur l'évolution des mentalités de la société canadienne à l'égard de la diversité. À ce titre, il s'est engagé depuis de nombreuses années dans des programmes de production qui reflètent la diversité canadienne et a cherché à ce que cette réalité soit présentée par des créateurs de toutes origines afin que les diverses façons de percevoir le monde soient bien présentes dans sa production.

Une part importante de ceux et celles qui oeuvrent à la réalisation du mandat de l'ONF ne font pas partie de son effectif selon les définitions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, car ils travaillent souvent comme pigistes ou ont des embauches de moins de trois mois. C'est pourquoi nous présentons ci-après nos engagements et nos réalisations selon les exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et selon notre mandat de refléter la diversité de la société canadienne à l'écran et en coulisse.

1. L'emploi

Nous examinerons d'abord la situation en terme d'emploi au sens de la *Loi*. Il est particulièrement difficile cette année de tirer des conclusions du portrait de la situation au 31 mars 2002, étant donné que l'ONF était en pleine période de restructuration, suite aux nouvelles orientations du plan stratégique 2002-2006.

Au 31 mars 2002, l'ONF avait 439 employés continus et temporaires de plus de trois mois, soit 25 personnes de moins qu'à la même période l'année précédente. Les femmes représentaient 60,8 % de l'effectif continu et temporaire de trois mois ou plus de l'ONF, les membres des minorités visibles 7,1 %, les Autochtones 1,4 %, et les personnes handicapées 1,4 % (Tableau 1). La représentation des différents groupes au sein de l'ONF est demeurée relativement stable par rapport à l'année précédente, malgré d'importants mouvements de personnel. En effet, à cause de la nature de ses opérations, l'ONF connaît chaque année d'importants mouvements de personnel par rapport à son effectif global. En 2001-2002, l'ONF a embauché près de 75 personnes pour des contrats temporaires de trois mois ou plus, et près d'une centaine de personnes ont quitté l'ONF, dans la grande majorité des cas à la fin d'un contrat. Cette façon de fonctionner, propre à l'industrie du cinéma, doit être prise en compte lorsqu'on examine les taux d'embauches et de départs.

Représentation par province - L'analyse de la représentation des femmes par province démontre une représentation de plus de 50 % dans toutes les provinces où nous avons des bureaux (Tableau 2). Nous n'avons pas fourni de répartition par province (sauf pour le Québec) pour les trois autres groupes désignés étant donné le petit nombre d'employés dans chacune d'elles (Tableau 3).

Recrutement - En ce qui a trait aux personnes recrutées, 62,8 % sont des femmes, 4,1 % des Autochtones, 1,4 % des personnes handicapées et 5,5 % des membres des minorités visibles. Ces résultats sont excellents pour les femmes et les Autochtones mais en deçà de nos objectifs pour les personnes handicapées et les membres de minorités visibles (Tableau 6).

Promotions - La part des promotions de chacun des groupes désignés varie énormément d'une année à l'autre à cause des petits nombres en jeu. Nous avons accordé des promotions à 14 personnes en 2001-2002, dont 7 femmes, 1 Autochtone et 2 personnes de minorités visibles (Tableau 7).

Départs - La part des cessations de fonctions des Autochtones à 3,1 % et des personnes handicapées à 2,0 % dépasse légèrement leur taux de représentation interne (Tableau 8). Il faut noter cependant qu'il s'agit de bien petits nombres et que, dans tous les cas, ces départs sont dus à des fins de contrats accordés pour répondre à des besoins temporaires.

Nous examinerons ci-après la représentation de chacun des groupes de façon plus détaillée.

a) Les femmes

Le taux de représentation des femmes sur le marché du travail dans nos types d'occupation et nos secteurs de recrutement est de 53,8 % selon le recensement de 1996. Les femmes continuent d'être bien représentées à l'ONF dans l'ensemble (60,8 % de l'effectif). Leur représentation par catégorie professionnelle est aussi très bonne sauf dans la catégorie « Cadres intermédiaires » où elle est légèrement en deçà de la représentation externe. La relève dans cette catégorie fera l'objet d'efforts spéciaux de la part de la direction de l'ONF (Tableau 4).

b) Les Autochtones

Le taux de représentation des Autochtones à l'ONF est demeuré stable à 1,4 % (ou 6 personnes). Selon le recensement de 1996, les Autochtones représentent 0,7 % de la main-d'œuvre sur le marché du travail pour le genre de professions occupées à l'ONF et les secteurs géographiques de recrutement de son personnel. Ils sont présents dans les catégories « Professionnels », « Personnel semi-professionnel et techniciens », « Personnel administratif » et « Personnel de bureau », soit toutes les catégories où nous avons un nombre significatif d'employés. Bien que leur représentation à l'ONF soit présentement équitable selon la définition de la *Loi*, l'ONF veut augmenter le nombre d'Autochtones à son emploi et continue de prendre des mesures à cet effet.

c) Les personnes handicapées

Le taux de représentation des personnes handicapées à l'ONF était de 1,4 % (ou 6 personnes) à la fin mars 2002. Leur taux de représentation externe s'appuie toujours sur les données du recensement 1991 et se situe à 2,9 % pour les catégories professionnelles et les secteurs géographiques où l'ONF puise sa main-d'œuvre. Il reste un écart important à combler pour atteindre la représentation externe. Bien que nous ayons fait des progrès depuis 1997, ceux-ci sont insuffisants pour atteindre nos objectifs pour 2005, tel que prévu à notre plan. Nous examinons d'autres stratégies pour les atteindre.

d) Les membres des minorités visibles

Le taux de représentation des membres des minorités visibles à l'ONF est demeuré stable par rapport à l'année précédente, soit 31 personnes, ou 7,1 % de notre effectif au 31 mars 2002. Au cours de la période, nous avons eu un taux de recrutement de 5,5 % et un taux de cessations de fonctions de 5,1% pour ce groupe.

Le taux de représentation des membres de minorités visibles pour le genre de professions et les secteurs géographiques où l'ONF puise sa main-d'œuvre est de 6,2 % selon le recensement de 1996. Dans l'ensemble, le taux de représentation de ce groupe à l'ONF est adéquat par rapport à leur disponibilité externe mais ceci pourrait changer avec les données du prochain recensement. Leur représentation par catégorie professionnelle est aussi adéquate, avec une représentation plus forte que leur disponibilité dans les catégories « Professionnels » et « Semi-professionnels » et légèrement plus faible dans les catégories « Personnel administratif » et « Personnel de bureau ».

Nous avons l'intention de maintenir nos objectifs annuels de recrutement et de poursuivre nos stratégies de développement professionnel pour ce groupe afin d'augmenter leur nombre au sein de notre effectif et d'assurer une relève dans les postes cadres.

2. La diversité culturelle à l'écran et en coulisse

Plusieurs initiatives ont été mises sur pied durant la dernière décennie, tant dans les domaines de la production que de la mise en marché et la promotion de films touchant la diversité culturelle et les Autochtones. Ces activités nous ont permis de renforcer les liens avec des représentants des diverses communautés. Au cours des dernières années, l'ONF s'est appuyé sur les bases établies pour accroître son engagement à refléter le plus grand nombre possible de voix culturelles des divers groupes ethniques du Canada. Voici un aperçu de nos réalisations au plan de la cinématographie en 2001-2002.

En 2001-2002, les œuvres réalisées par des femmes représentent 36 % de notre production d'œuvres audiovisuelles originales et 38 % des versions. Les œuvres réalisées par des cinéastes de la diversité culturelle représentent près de 16 % de notre production. Ces œuvres ont été réalisées dans le cadre du programme régulier de production et dans le cadre de programmes spéciaux mis sur pied au cours de la dernière décennie pour aider les cinéastes Autochtones et les cinéastes de la diversité culturelle à prendre la place qui leur revient dans notre cinématographie nationale.

Équipe et programme dédiés à la diversité culturelle - Le Programme anglais mandatait en 1996 une équipe spéciale de producteurs pour stimuler la production de films par des cinéastes appartenant aux communautés culturelles sous-représentées et favoriser le développement de nouveaux talents issus de ces communautés. Le Programme français démarrait aussi à la fin des années 90 son programme Diversité culturelle dont les activités visent à favoriser l'essor et la consolidation de talents issus des minorités visibles.

Programme et concours pour les cinéastes Autochtones - Les autochtones ont accès à la structure de production de l'ONF grâce à des programmes spéciaux comme le *Aboriginal Filmmaking Program* du Programme anglais qui, depuis juin 1996, a permis de compléter 22 films, alors que le concours *Cinéastes autochtones* du Programme français a permis de mettre en chantier en 2001-2002 un cinquième film par une cinéaste de cette communauté. D'autres films sur ou par des autochtones sont produits dans le programme régulier de l'ONF.

Programmes d'aide au développement professionnel - Les Programmes français et anglais gèrent aussi des programmes spéciaux d'aide à la formation qui s'adressent à des personnes issues des minorités visibles, aux Autochtones et aux personnes handicapées désirant se familiariser davantage ou parfaire leurs connaissances techniques par le biais d'une formation dans un domaine lié à la production d'un film ou d'une vidéo. En 2001-2002, l'ONF a investi 230 000 $ dans ces programmes spéciaux, ce qui a permis à plus d'une centaine de personnes issues de ces groupes de bénéficier d'une formation sous forme d'atelier ou de stage dans différents métiers du cinéma.

Aide et conseils aux cinéastes de la relève - L'ONF aide également à concrétiser de nombreux projets de cinéastes de la relève qui font partie de ces groupes grâce à ses programmes *Aide au cinéma indépendant – Canada (ACIC)* et *Filmmaker Assistance Program (FAP)* en offrant des services de prêt d'équipement et des services de traitement et de tirage, de transferts et de postproduction. Ces services comprennent aussi un volet conseils sur différents aspects de réalisation d'un film. Ces programmes sont ouverts à l'ensemble des cinéastes de la relève.

Mesures qualitatives

Voici quelques exemples d'initiatives entreprises ou poursuivies au cours de 2001-2002 pour faire de l'ONF une institution à l'image de la société canadienne. Plusieurs de ces initiatives se retrouvent sur notre site Internet, qui a une section dédiée à la diversité culturelle, pour faire connaître nos activités, nos productions en cours et nos programmes d'aide à la formation, tant au Programme français qu'au Programme anglais.

L'ONF a lancé ces dernières années différents concours dans le but de promouvoir l'essor de nouveaux talents issus de la diversité culturelle. Ces concours permettent aux lauréats de venir réaliser un film documentaire à l'ONF.

« Nouveaux regards » - Le programme « Diversité culturelle » du Programme français s'est poursuivi avec la sortie d'un film intitulé *Comme une odeur de menthe* de Pierre Sidaoui, et le lancement d'un nouveau concours « Nouveaux regards » qui vise à favoriser l'essor de talents issus de minorités visibles en offrant aux cinéastes un espace propice à la création et au développement de leur projets documentaires. L'ONF a retenu trois cinéastes qui ont entrepris le développement de leur projet.

« Reel Diversity » - Au Programme anglais, le concours « Reel Diversity », une initiative de notre centre de production de Toronto qui remonte à 1998, s'est étendu d'abord au centre de production pour le Québec et l'Atlantique avec une première édition du concours en 2000-2001 puis une deuxième en 2001-2002. Au printemps 2002, l'ONF lançait une édition nationale du concours avec cinq gagnants, dans diverses régions du Canada. Cette initiative donne à cinq jeunes cinéastes de couleur l'occasion de tourner à l'ONF un documentaire de 40 minutes en langue anglaise, qui sera diffusé sur les chaînes CBC Newsworld et Vision TV.

« Portes ouvertes » - Au Programme anglais, les centres de production de Toronto, Montréal et Vancouver organisent aussi chaque année un événement « Portes ouvertes » pour les cinéastes de la relève issus de minorités visibles. Cette journée participative sur la diversité culturelle permet aux cinéastes de se familiariser avec les programmes de l'ONF, de rencontrer des producteurs et productrices et de pratiquer le réseautage.

Rencontre sur la diversité culturelle en milieu documentaire - Au Programme français, les responsables du programme Diversité culturelle ont organisé en janvier 2001 une session d'information et d'échange avec des intervenants du milieu sur les préoccupations, initiatives et ressources disponibles pour les cinéastes et artisans de minorités visibles désirant s'intégrer dans le milieu de la production documentaire.

Rencontre des responsables de la programmation - Une rencontre avec les responsables de la programmation des principales chaînes de télévision a été organisée à Montréal par l'équipe Diversité culturelle du Programme anglais, au cours de laquelle 80 cinéastes de la relève, dont la majorité était issue des communautés ethnoculturelles, ont pu s'entretenir avec les personnes qui commandent, diffusent et financent des documentaires au Canada. Cette nouvelle initiative a connu un franc succès. L'ONF a assumé les frais de participation des cinéastes issus de minorités visibles.

Appui aux festivals et forums axés sur la diversité culturelle - Cette année, notre rôle de leader se manifeste également dans le renforcement de notre appui aux festivals et forums. Ainsi, le commissaire du gouvernement à la cinématographie et président de l'ONF a prononcé une allocution lors d'un forum organisé à Montréal par le Centre de recherche-action sur les relations raciales. Plusieurs membres du personnel de l'ONF participaient aussi à ce forum et deux de ses productrices siégeaient sur des panels. Non seulement apportons-nous notre appui à des festivals axés sur la cinématographie des minorités, comme Présence Autochtone et les Journées du cinéma africain et créole à Montréal, mais nous faisons également la promotion de cinéastes d'horizons culturels variés au sein de la culture dominante. Ainsi, *Raisin' Kane : A Rapumentary*, d'Alison Duke, a remporté le Prix HBO du documentaire, assorti d'une bourse de 5000 $, de l'Urbanworld Film Festival, à New York.

Premier long métrage tourné en Inuktitut - Les efforts que déploie l'Office pour soutenir l'expression d'un riche héritage culturel ont été récompensés par les louanges de la critique et l'affluence dans les salles occasionnée par *Atanarjuat the Fast Runner*, de Zacharias Kunuk, le premier long métrage tourné en Inuktitut; cette coproduction de l'ONF a obtenu un succès retentissant.

Hommage à une cinéaste de l'ONF - L'ensemble de l'œuvre d'Alanis Obomsawin a aussi été de nouveau reconnue, cette fois par le prix-hommage Dr Bernard Chagnan Assiniwi décerné lors du Festival Présence autochtone organisé par Terres en vues.

Stratégies liées à l'embauche - En ce qui a trait à l'emploi, nous avons poursuivi les stratégies élaborées dans notre plan d'action 1999-2002 ciblant surtout l'embauche. Nous avons continué de communiquer systématiquement nos offres d'emploi à des organismes associés aux différents groupes désignés. Nous avons porté une attention spéciale aux candidatures de personnes appartenant aux groupes désignés et avons invité en entrevue celles qui répondaient aux exigences des postes affichés. Pour la cinquième année consécutive, nous avons réservé nos emplois d'été aux membres de minorités visibles, aux Autochtones et aux personnes handicapées. Cette initiative a permis à six étudiants issus de ces groupes de prendre de l'expérience à l'ONF et de se faire connaître des gestionnaires. Plusieurs étudiants maintiennent leurs liens avec l'ONF par du travail à temps partiel en cours d'année scolaire. Cette initiative axée sur la relève nous permet de découvrir chaque année de nouveaux talents issus des groupes sous représentés.

Un milieu de travail inclusif - Nous avons fourni de l'équipement spécialisé pour répondre aux besoins de deux personnes handicapées. Nous avons aussi fait des démarches auprès de notre propriétaire pour améliorer certains accès à notre bureau central et mieux identifier les places de stationnement réservées. D'autres améliorations sont prévues et nous suivons le dossier de près. Nous avons aussi profité de rénovations importantes à nos bureaux de Toronto pour nous assurer que les plans répondent aux normes d'accès pour personnes handicapées et que notre nouvelle médiathèque soit pleinement accessible aux personnes en fauteuil roulant.

Appui des gestionnaires - Nous avons obtenu un engagement ferme de la part du Comité de direction de l'ONF envers des stratégies plus agressives pour l'atteinte de nos objectifs d'équité en matière d'emploi. Ces stratégies seront intégrées à notre nouveau plan d'action pour 2002-2006. Chaque directeur et directrice est imputable de l'atteinte de ces objectifs. Plusieurs rencontres individuelles et de groupe ont été organisées pour obtenir l'appui des gestionnaires et ces rencontres devraient se poursuivre l'an prochain.

Orientations stratégiques et sensibilisation - Enfin, la diversité culturelle était un des neufs thèmes principaux d'un vaste exercice de consultation entrepris en juin par le commissaire du gouvernement à la cinématographie et président de l'ONF. Ces consultations ont pris la forme de rencontres, de forums et d'un colloque de trois jours qui réunissait près d'une centaine d'employés et des invités du milieu cinématographique. Les échanges sur la diversité culturelle tant au plan de notre cinéma que de notre effectif ont servi à enrichir le processus de réflexion sur nos orientations stratégiques, mais aussi à sensibiliser notre personnel à l'importance accordée par l'Office à la diversité culturelle et au fait qu'à l'ONF la diversité culturelle ne se limite pas aux cinéastes, mais englobe tout le personnel de production, les artisans et le personnel administratif, de manière que l'institution dans son ensemble soit à l'image de la société canadienne.

TABLEAUX

1. Nombre total d'employés continus et temporaires de trois mois ou plus au 31 mars 2002 et répartition selon les groupes désignés

2. Répartition Hommes/Femmes dans l'effectif de l'ONF par province au 31 mars 2002

3. Proportion des membres des groupes désignés (autres que Femmes) par province et dans l'ensemble de l'ONF au 31 mars 2002

4. Nombre d'employés selon les catégories professionnelles et les groupes désignés au 31 mars 2002

5. Répartition des employés selon les échelles de rémunération et les groupes désignés au 31 mars 2002

6. Nombre et pourcentage d'employés recrutés en 2001-2002 selon les groupes désignés

7. Employés promus en 2001-2002 selon les groupes désignés

8. Cessations de fonctions en 2001-2002 selon les groupes désignés

Tableau 1 : Nombre total d'employés continus et temporaires de trois mois ou plus au 31 mars 2002 et répartition selon les groupes désignés

	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Nombre d'employés	439	172	267	6	6	31
% - Employés	100%	39,2%	60,8%	1,4%	1,4%	7,1%

Tableau 2 : Répartition Hommes / Femmes dans l'effectif de l'ONF par province au 31 mars 2002

Province	Total	Hommes		Femmes	
	Nombre	Nombre	%	Nombre	%
N.-E.	7	2	28,6%	5	71,4%
N.-B.	2	0	0%	2	100,0%
Québec	366	149	40,7%	217	59,3%
Ontario	25	6	24,0%	19	76,0%
R.C.N.*	6	2	33,3%	4	66,7%
Manitoba	13	6	46,2%	7	53,8%
Alberta	7	2	28,6%	5	71,4%
C.-B.	13	5	38,5%	8	61,5%
Total	439	172	39,2%	267	60,8%

*** Région de la capitale nationale**

Tableau 3 : Proportion des membres des groupes désignés (autres que Femmes) par province et dans l'ensemble de l'ONF au 31 mars 2002

Province	Total	Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
N.-E.	7	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
N.-B.	2	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Québec	366	6	1,6%	4	1,1%	23	6,3%
Ontario	25	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
R.C.N. *	6	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Manitoba	13	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Alberta	7	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
C.-B.	13	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D	N/D
Canada	439	6	1,4%	6	1,4%	31	7,1%

*** Région de la capitale nationale**

Note : Nous ne pouvons fournir le nombre de membres de chacun des groupes désignés dans les provinces autre que le Québec pour des raisons de confidentialité étant donné le petit nombre d'employés dans chacune d'elles.

Tableau 4 : Nombre d'employés selon les catégories professionnelles et les groupes désignés au 31 mars 2002

Catégories professionnelles	Tous les employés	Hommes		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Cadres supérieurs	9	5	55,6%	4	44,4%	0	0%	0	0%	0	0%
Cadres interm. et autres administrateurs	22	16	72,7%	6	27,3%	0	0%	0	0%	2	9,1%
Professionnels	161	74	46,0%	87	54,0%	2	1,2%	2	1,2%	15	9,3%
Personnel semi-professionnel et tech.	67	43	64,2%	24	35,8%	2	3,0%	1	1,5%	5	7,5%
Surveillants	6	4	66,7%	2	33,3%	0	0%	0	0%	0	0%
Personnel administratif	97	11	11,3%	86	88,7%	1	1,0%	1	1,0%	4	4,1%
Personnel de bureau	70	12	17,1%	58	82,9%	1	1,4%	1	1,4%	4	5,7%
Travailleurs manuels spécialisés	7	7	100,0%	0	0%	0	0%	1	14,3%	1	14,3%
Total	439	172	39,2%	267	60,8%	6	1,4%	6	1,4%	31	7,1%

Tableau 5 : Répartition des employés selon les échelles de rémunération et les groupes désignés au 31 mars 2002

Échelles de rémunération	Tous les employés	Hommes		Femmes		Autochtones		Personnes handicapées		Membres des minorités visibles	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
15 000 $ - 19 999 $	7	3	42,9%	4	57,1%	0	0%	0	0%	1	14,3%
20 000 $ - 24 999 $	4	0	0%	4	100,0%	0	0%	0	0%	1	25,0%
25 000 $ - 29 999 $	8	2	25,0%	6	75,0%	2	25,0%	0	0%	0	0%
30 000 $ - 34 999 $	30	7	23,3%	23	76,7%	0	0%	2	6,7%	4	13,3%
35 000 $ - 37 499 $	49	7	14,3%	42	85,7%	1	2,0%	1	2,0%	2	4,1%
37 500 $ - 39 999 $	46	13	28,3%	33	71,7%	1	2,2%	0	0%	3	6,5%
40 000 $ - 44 999 $	49	14	28,6%	35	71,4%	1	2,0%	0	0%	4	8,2%
45 000 $ - 49 999 $	56	26	46,4%	30	53,6%	0	0%	0	0%	4	7,1%
50 000 $ - 59 999 $	63	29	46,0%	34	54,0%	0	0%	1	1,6%	1	1,6%
60 000 $ - 69 999 $	55	25	45,5%	30	54,5%	0	0%	1	1,8%	5	9,1%
70 000 $ - 84 999 $	50	31	62,0%	19	38,0%	1	2,0%	1	2,0%	4	8,0%
85 000 $ et plus	22	15	68,2%	7	31,8%	0	0%	0	0%	2	9,1%
Total	439	172	39,2%	267	60,8%	6	1,4%	6	1,4%	31	7,1%

Note: Ces échelles couvrent aussi les employés à temps partiel. C'est le cas notamment de quinze personnes dans les trois échelles inférieures.

Tableau 6 : Nombre et pourcentage d'employés recrutés en 2001-2002 selon les groupes désignés

	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Nombre d'employés	73	29	44	3	1	4
% - Employés	100%	39,7%	60,3%	4,1%	1,4%	5,5%

Tableau 7 : Employés promus en 2001-2002 selon les groupes désignés

	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Nombre d'employés	14	7	7	1	0	2
% - Employés	100%	50%	50%	7,1%	0%	14,3%

Tableau 8 : Cessations de fonctions en 2001-2002 selon les groupes désignés

	Total	Hommes	Femmes	Autochtones	Personnes handicapées	Membres des minorités visibles
Nombre d'employés	98	45	53	3	2	5
% - Employés	100%	45,9%	54,1%	3,1%	2,0%	5,1%